FICHE D'ÉTUDE EX DU GC · COMPÉTENCE CLÉ EN LEADERSHIP 1

Créer une vision et une stratégie

Processus de sélection du groupe de la direction (EX) du gouvernement du Canada, évalués selon les six compétences clés en leadership

5 comportements de directeur · 3 inefficaces

Les dirigeants définissent l'avenir et tracent la voie à suivre. Ils comprennent et communiquent le contexte avec la plus grande aisance, en tenant compte de l'environnement économique, social et politique. Agiles sur le plan intellectuel, ils mettent à contribution leurs connaissances vastes et approfondies, s'inspirent de différentes idées et perspectives, et dégagent un consensus sur les visions convaincantes. Les dirigeants assurent l'équilibre entre les priorités organisationnelles et pangouvernementales, et contribuent à améliorer les résultats pour le Canada et les Canadiens.

Comportements efficaces : Directeur

Oriente les analyses grâce à une vaste compréhension de l'environnement

Exemples de comportements du SCT, ligne 57

Mobilise les autres pour convertir les stratégies de mise en œuvre en objectifs concrets

Exemples de comportements du SCT, ligne 58

Fournit de l'expertise et des idées pour appuyer le développement de stratégies organisationnelles

Exemples de comportements du SCT, ligne 59

Communique clairement et avec conviction

Exemples de comportements du SCT, ligne 60

Met en œuvre des stratégies qui concordent avec les priorités organisationnelles et qui améliorent les résultats pour le Canada et les Canadiens

Exemples de comportements du SCT, ligne 61

Un exemple commenté : Convertir une nouvelle priorité en plan

Ce qu'elle démontre : Elle montre les comportements de directeur sur la compréhension de l'environnement et la conversion des stratégies en objectifs concrets, avec un résultat mesuré.

Comment un comité la lit

Visez une réponse qui part de l'environnement (ce qui a changé et pourquoi c'était important), montre comment une orientation générale est devenue des objectifs concrets, et se termine par des résultats pour la population, pas seulement pour l'unité.

Comportements inefficaces, pour tous les rôles

- Ne tient pas compte des contraintes liées aux ressources dans l'élaboration des stratégies et des plans
- Laisse les problèmes quotidiens entraver la planification fondamentale à long terme
- Néglige des enjeux et de l'information qui pourraient faire obstacle à la mise en œuvre d'aspects clés de la vision

ExamDragon, examdragon.com/gc-ex/fr. ExamDragon est une préparation indépendante. Les noms et les documents du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Commission de la fonction publique du Canada, de l'École de la fonction publique du Canada et du gouvernement du Canada servent seulement à décrire la sélection des cadres, et chaque texte officiel cité ici renvoie à sa source.